

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI, BIRO UMUM, KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI KEMENTERIAN PARIWISATA RI)

Nila Hotiana¹, Febriansyah²

Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia

*E-mail korespondensi : ¹yappenda.nilahotian@gmail.com; ²febriansyah@kalbis.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 16 Jan 2018
Revisi : 14 Feb 2018
Diterima : 25 Feb 2018
Available online: 28 Feb 2018

Keywords: *motivation, work stress, employee's performance*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

This research was aimed for knowing the influence between motivation and work stress against the employees' performance of staffing and Organization General Bureau, staffing and Organization the Ministry of Tourism. This research used a quantitative approach through survey to 40 employees. All population is used as sample. Hypothesis test (t test) result that shows that the variable compensation affect significantly to these performance proved by t value about 2.693 which is more than t table. But the variable of work stress do not affect significantly with t value about 1.994 which is less than t table. The conclusion of this research is motivation is the most dominant variable over the performance of the employees. This means that increasing performance of the employees can be seen from the way the institutions provide motivation to employees.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 40 pegawai. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana institusi memberikan motivasi kepada pegawainya.

Pedoman Sitasi : Nila Hotiana & Febriansyah (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI, BIRO UMUM, KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI KEMENTERIAN PARIWISATA RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27 - 36

1. Pendahuluan

Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai dimensi untuk mendukung kinerja operasional diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki. . Faktor sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang utama dalam organisasi suatu lembaga. Sebagaimana yang diungkapkan Tambunan (2003:15) bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan. Dalam suatu organisasi, pasti memiliki struktur organisasi yang dapat mendukung operasional organisasi. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Setiap lembaga mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan (Aziz, 2017:3).

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukan bahwa tidak sedikit pegawai yang terlambat dalam bekerja. Di bulan Januari terdapat 14 pegawai dari 20 pegawai di bagian Kepegawaian dengan presentase 70 %, bulan Februari terdapat 17 pegawai dari 20 pegawai di bagian kepegawaian dengan presentase 85 %, serta bulan Maret sebanyak 15 pegawai dari 20 pegawai di bagian kepegawaian dengan presentase 75 %. Dengan demikian bulan Februari memiliki presentase paling besar yaitu 85 % diantara bulan Januari 2017 sebesar 70 % dan Maret 2017 sebesar 75 %. Tabel tersebut menunjukan bahwa presentase setiap bulannya memiliki presentase yang cukup besar yang mengartikan bahwa pegawai masih belum memiliki motivasi dalam bekerja karena kurang mentaati peraturan.

Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami setiap individu. Persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan tekanan. Dampak yang ditimbulkan dapat merugikan dari adanya gangguan tekanan yang sering dialami individu yang sering disebut dengan stres.

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Sasono (2004:5) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh (Looker, 2005: 144).

Lembaga Kementerian Pariwisata RI adalah lembaga yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Pariwisata RI mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepariwisataan untuk membantu Presiden

dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. (<http://www.kemenpar.go.id/asp/ringkasan.asp?crhal=2&c=8&ref=>). Sehingga struktur yang berada di bawahnya membantu melaksanakan tugas untuk mendukung operasional lembaga. Bagian Kepegawaian dan Organisasi merupakan bagian yang berada di unit Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi yang mendukung jalannya operasional lembaga yang bertugas dalam urusan Kepegawaian dan Organisasi yang ada di dalam Lembaga Kementerian Pariwisata RI. Dengan menjalankan tugasnya dan memberikan kontribusi kepada lembaga, sehingga pegawai yang berada di dalamnya bekerja keras untuk mengabdikan kepada masyarakat. Sehingga dengan demikian para pegawai memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak menutup kemungkinan para pegawai mengalami stres dalam bekerja.

Perumusan masalah. Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata?; (2) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di bagian kepegawaian dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI?; (3) bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI

Manfaat Penelitian. Penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis manfaat. Manfaat yang pertama adalah manfaat akademisi dan manfaat yang kedua adalah manfaat praktis. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Akademik, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi, stres kerja dan kinerja pegawai; dan (2) Praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi perbaikkan dan masukan bagi praktisi terutama Kementerian Pariwisata sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi motivasi serta stres kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI; dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI .

2. Kajian Pustaka

2.1. Tinjauan Konseptual

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:323). Menurut Maslow dalam Morhead & Griffin (2013:90) indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Kebutuhan dasar seperti seks, makanan dan udara, Keselamatan dan keamanan yang meliputi perumahan dan pakaian, Kebutuhan akan diterima oleh rekan sebaya, Kebutuhan akan citra diri dan harga diri, Mewujudkan potensi diri

Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal, 2004:108). Menurut Morhead & Griffin (2013:179-185) indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Tuntutan

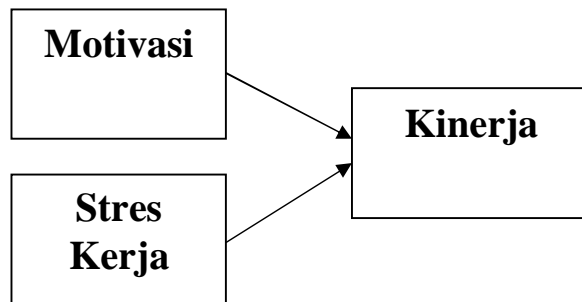
tugas, Tuntutan fisik, Tuntutan peran, Tuntutan antar personal, Perubahan kehidupan, Trauma kehidupan.

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2013:27). Menurut Bangun (2012:234) indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu, Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Tingkat kehadiran Bekerja secara tim.

2.2. Model Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana motivasi dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah gambar 1 mengenai kerangka konseptual tersebut:



Gambar 1. Model Konseptual

Penjelasan dari model penelitian di atas adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini, peneliti membuat 3 hipotesis melalui variabel-variabel yang sudah dijelaskan sebelumnya. Adapun 3 hipotesis tersebut adalah: 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu yang menurut Sugiyono, (2012:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2012:12). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Data primer diambil langsung melalui kuesioner pada pegawai yang bekerja di bagian kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata. Sedangkan untuk data sekunder, sumber di dapatkan dari data yang ada, internet dan sumber terpercaya seperti literatur atau hasil riset atau jurnal serta buku-buku. Untuk memperoleh data primer peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan instrument Skala Likert dengan jawaban berupa skor interval 1-5.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:167). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Bagian

Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI sebanyak 40 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:168). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampel jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Sampel dalam penelitian ini yaitu sama dengan jumlah populasi sebanyak 40 responden.

3.3. Teknik Analisis

Menurut Sunyoto (2011:145) Analisis Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = bo + b1x1 + b2x2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

bo : konstanta

b1,b2 : koefisien regresi

x1 : Motivasi

x2 : Stres Kerja

e : eror

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2008:28) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05

Tabel 1. Uji Normalitas

One sample kolmogorov		TOTAL_MT	TOTAL_SK	TOTAL_K
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,08	25,65	27,98
	Std. Deviation	4,948	6,875	5,704
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,127	,135
	Positive	,108	,127	,094
	Negative	-,078	-,088	-,135
Test Statistic		,108	,127	,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,101 ^c	,065 ^c

Tampilan output di atas menunjukkan bahwa seluruh data kuesioner menunjukkan nilai probabilitas (Sig. (2-tailed)) > 0,05, dengan MT memiliki total sebesar 0,200, SK memiliki total sebesar 0,101, dan K memiliki total sebesar 0,065. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05) dan jika nilai probabilitas > 0,05 maka dinyatakan terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2008:39). Untuk membuktikan hipotesis tersebut ada beberapa statistik yang sering digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas tersebut, Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika mempunyai nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ (Santoso dalam Panjaitan & Jatmiko, 2014: 12).

Tabel 2. Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MT	,959	1,042
SK	,959	1,042

Diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel, yaitu motivasi dan stres kerja adalah 1,042 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,959 yang lebih besar dari 10. sehingga bisa dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2008:41) uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Model regresi dinyatakan tidak memiliki penyimpangan heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikannya lebih $> 0,05$ (Priyatno, 2008:41). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil pengujian. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, apabila nilai Asimp. Sig setiap variabel diatas 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,340	3,120		1,391	,172
TOTAL MT	,051	,094	,089	,540	,592
TOTAL_SK	-,079	,068	-,191	-1,161	,253

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel, variabel motivasi (X1) 0,592 dan variabel stres kerja (X2) 0,253 yang artinya bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (motivasi) dan (stres kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Sunyoto, 2011:146). Pengujian ini membandingkan antara T hitung dengan T kritis. Priyatno (2008:64) T kritis dapat dihitung pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k$ (k adalah jumlah variabel) atau $40 - 3 = 37$. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus excel =TINV(0,05;37) yaitu 2,026192

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika T hitung $< T$ kritis : H_a ditolak

- Jika T hitung > T kritis : Ha diterima

Tabel 4. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,110	5,465		1,484	,146
MT	,444	,165	,385	2,693	,011
SK	,237	,119	,285	1,994	,054

a. Dependent Variable: K

Karena nilai T Hitung > T Kritis (2,693 > 2,026192), maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai T Hitung > T Kritis (1,994 > 2,026192), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F Menurut Sunyoto (2011: 147) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F kritis. menurut Priyatno (2008:83) F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 df_1 = jumlah variabel-1 = 3-1=2 dan df_2 = n-k-1 = 40-2-1 (k adalah jumlah variabel independen) kemudian dimasukkan ke cell kosong pada excel dengan rumus =FINV(0,05;2;37) yaitu 3,251924. Dengan Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika F hitung < F kritis = H_a ditolak
- Jika F hitung > F kritis = H_a diterima

Tabel 5. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,479	2	173,740	6,976	,003 ^b
	Residual	921,496	37	24,905		
	Total	1268,975	39			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), SK, MT

Tampilan output di atas menunjukkan bahwa F hitung > F kritis = 6,976 > 3,251924 dan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,110	5,465		1,484	,146
MT	,444	,165	,385	2,693	,011
SK	,237	,119	,285	1,994	,054

a. Dependent Variable: K

$$Y = 8,110 + 0,444X_1 + 0,237X_2 + e$$

- Ketika x_1 dan x_2 di tiadakan maka y bernilai 8110
- Ketika variabel x_1 bertambah sebesar 1 dan variabel x_2 ditiadakan maka y akan mengalami kenaikan sebesar 0,444
- Ketika variabel x_2 bertambah sebesar dan variabel x_1 ditiadakan maka y akan mengalami kenaikan sebesar 0,237

Dapat dijelaskan dengan keterangan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi Y (kinerja pegawai) = $8,110 + 0,444$ (motivasi) + $0,237$ (stres kerja).
2. Konstanta sebesar 8,110 menyatakan bahwa : jika nilai variabel motivasi (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 8.110.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,444 artinya jika ada penambahan (karena bertanda +) satu nilai pada variabel motivasi akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,444. Koefisien variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Menurut Zainal (2014:607) yang mengartikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Oleh sebab itu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014)
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,237 artinya jika ada setiap penambahan (karena bertanda +) satu nilai pada variabel stres kerja (X_2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,237. koefisien variabel stres kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,54 yang lebih besar dari 0,05 ($0,54 > 0,05$). Dalam lembaga ini menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena beban kerja di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawawain dan Organisasi, Kementerian Pariwisata RI sudah di tentukan oleh pemerintah sehingga sudah terstruktur dan memiliki beban yang sudah dijadikan standar pekerjaan, keharmonisan antar rekan pegawai sudah terjalin dengan baik, dan tidak mencampurkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan. Dengan demikian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khuzaeni, MS. Idrus, Djumahir, Solimun (2013).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa hal keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

1. keterlambatan pegawai untuk mengembalikan kuesioner yang diberikan kepada peneliti dikarenakan kesibukan yang dialami pegawai Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI.
2. Keterbatasan mengevaluasi data yang diberikan lembaga atau yang peneliti dapat dikarenakan tidak semua data dapat diberikan kepada peneliti.
3. Keterbatasan penyebaran kuesioner dikarenakan peneliti hanya dapat menyebarkan kuesioner di bagian kepegawaian dan organisasi.
4. Keterbatasan variabel penelitian, karena peneliti hanya membahas terkait variabel motivasi, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Agenda bagi penelitian mendatang sebaiknya adalah :

1. Variabel yang ada pada kuesioner masih kurang memadai untuk meneliti lebih luas lagi, sehingga peneliti selanjutnya lebih baik menambahkan atau memperbaiki kuesioner yang digunakan untuk meneliti.
2. Jumlah responden sebanyak 40 yang masih memiliki jumlah yang sedikit, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti responden lebih banyak lagi.
3. Variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lebih banyak atau lebih luas lagi untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
4. Pengumpulan data masih belum sempurna, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak dan memperbaiki data yang dapat mendukung penelitian.

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Stres kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Motivasi (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Di dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak atas hasil yang diperoleh. Hasil penelitian ini lebih ditujukan kepada pegawai bagian kepegawaian dan Organisasi, Biro umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian pariwisata RI. Maka implikasi praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan kuesioner hasil nilai *mean* variabel motivasi (X1), di dalam penelitian ini yang memiliki nilai *mean* yang terendah pada item MT7 dengan pernyataan "atasan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan baik". Oleh karena itu saran yang peneliti dapat sampaikan bagi lembaga adalah atasan masih harus membangun motivasi pegawainya dengan memberikan apresiasi sehingga dapat membangun motivasi yang ada pada diri pegawai guna memiliki kinerja yang baik.
2. Berdasarkan data kuesioner hasil nilai *mean* pada variabel stres kerja (X2), di dalam penelitian ini yang memiliki nilai *mean* terendah pada item pernyataan SK9 "kondisi kesehatan yang tidak baik membuat saya stres dan mempengaruhi kerja" yaitu Oleh karena itu yang dapat disampaikan peneliti adalah lembaga diharapkan dapat mengatasi stres yang dialami pegawai. Dengan mengadakan senam sehingga kesehatan pegawai tetap terjaga atau melakukan pemanasan sebelum memulai pekerjaan agar pegawai terhindar dari rasa stres akan kondisi fisik yang tidak sehat.
3. Berdasarkan data kuesioner hasil nilai *mean* pada variabel kinerja pegawai (Y), dalam penelitian ini yang memiliki nilai *mean* yang terendah pada item pernyataan K6 dengan pernyataan "saya selalu hadir kerja dengan tepat waktu". Oleh karena itu saran yang dapat

peneliti sampaikan adalah perlu diadakan peraturan mengenai keterlambatan tersebut, misal memberikan potongan gaji apabila melakukan keterlambatan lebih dari 50% setiap bulannya atau hal lain yang dapat memperbaiki tingkat kehadiran pegawai, sehingga kinerja dapat meningkat lebih baik dan berjalan secara optimal.

Daftar Pustaka

- Aziz, Umi Utaminingsih. (2017). *"pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)"*. [online]. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2017 dari <http://eprints.ums.ac.id/49637/17/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Looker, Terry. (2005). *Managing Stres*. Yogyakarta: PT. Baca.
- Nasution, S.(2012). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Panjaitan, Anton & Bambang Jatmiko. (2014). "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor". *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.5 No.1, hlm 1-18. [online]. Diakses Tanggal 10 Desember 2016 dari http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2014_1.pdf/
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar Spss Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Sasono (2004). "Mengelola Stres Kerja". *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol 3. No.2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Panjaitan, Anton & Bambang Jatmiko. (2014). "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor". *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.5 No.1, hlm 1-18. [online]. Diakses Tanggal 10 Desember 2016 dari http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2014_1.pdf/
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar Spss Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal ,Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.